



## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT CAHAYA MURNI TERANG TIMUR

Eka Suhartini<sup>1</sup>, Nur Zultan Iskandar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>, UIN Alauddin Makassar

<sup>2</sup>, UIN Alauddin Makassar

### ABSTRAK

Salah satu bentuk perilaku yang dilakukan karyawan akibat gagalnya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Tujuan penelitian ini adalah; 1) untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*, 2) untuk mengetahui apakah stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *burnout*, 3) untuk mengetahui apakah *burnout* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, 4) untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan yang ada di Makassar yaitu PT. Cahaya Murni Terang Timur. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang digunakan sebagai alat uji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Cahaya Murni Terang Timur yang berjumlah 80 orang pada bagian produksi. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner yang diberikan kepada setiap pegawai. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa; 1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Cahaya Murni Terang Timur, 2) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT. Cahaya Murni Terang Timur, 3) *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Cahaya Murni Terang Timur, 4) stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Cahaya Murni Terang Timur. Berdasarkan dari hasil pengujian analisis jalur diperoleh hasil bahwa *burnout* dapat memediasi *turnover intention* yang menunjukkan bahwa kondisi *burnout*

yang meningkatkan karyawan akan memilih untuk meninggalkan organisasi/perusahaan.

**Kata Kunci :** Stres Kerja, *Turnover Intention*, *Burnout*, Variabel Intervening.



## ABSTRACT

One form of behavior carried out by employees due to the company's failure to manage human resources is the desire to change jobs (turnover intention) which leads to the employee's decision to leave his job. The objectives of this research are; 1) to determine whether work stress has a significant effect on Turnover Intention, 2) to determine whether work stress has a significant effect on burnout, 3) to determine whether burnout has a significant effect on turnover intention, 4) to determine whether work stress has an effect on turnover intention with burnout as an intervening variable.

This research was conducted at one of the companies in Makassar, namely PT. Pure Light of Eastern Light. This type of research is a type of quantitative research that is used as a tool to test predetermined hypotheses. The population in this study were all employees at PT. Pure Light of Eastern Light, amounting to 80 people in the production department. The research instrument used was a questionnaire given to each employee. From the research results it can be concluded that; 1) job stress has a positive and significant effect on turnover intention of PT. Cahaya Murni Terang Timur, 2) work stress has a positive and significant effect on burnout of employees of PT. Cahaya Murni Terang Timur, 3) burnout has a positive and significant effect on turnover intention of employees of PT. Cahaya Murni Terang Timur, 4) job stress has an influence on turnover intention with burnout as an intervening variable for employees of PT. Pure Light of Eastern Light. Based on the results of the path analysis test, it is found that burnout can mediate turnover intention which indicates that when work stress occurs, employees will tend to be in a burnout condition which results in employees choosing to leave the organization / company.

*Keywords: Job Stress, Turnover Intention, Burnout, Intervening Variables.*

## PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber daya non-manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tidaklah menjamin bagi perusahaan tersebut untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan sumber-sumber daya non-manusia yang dimiliki. Karyawan sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan sehingga keberadaannya perlu dikelola dan dijaga serta di pertahankan, apabila pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan efektif maka berbagai masalah akan muncul dari karyawan yang dapat mengganggu kinerja perusahaan. Salah satu bentuk perilaku yang dilakukan karyawan akibat gagalnya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yaitu keinginan



untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

*Turnover intention* (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014). Mengenai hal ini, menurut Fried et.al.,(2008) melalui analisisnya menunjukkan hal tahapan yang menarik mengenai hubungan stress kerja dan dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kemunculan stress ditempat kerja akan mengarahkan karyawan pada ketidakpuasan kerja saat karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, ia akan cenderung menjadi burnout, akibatnya karyawan akan cenderung memilih untuk meninggalkan pekerjaannya.

Stres kerja tak jarang dialami oleh karyawan di banyak perusahaan termasuk pada PT. Cahaya Murni Terang Timur apabila mendapat banyak tekanan dari berbagai pihak yang ada di perusahaan itu sendiri sehingga karyawan menjadi tegang dalam melakukan pekerjaannya, seperti yang di ungkapkan Handoko (2010), stress ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik karyawan. . Penelitian yang dilakukan oleh Firth, dkk (2004) di Australia juga menyatakan bahwa rasa stres tidak hanya berpengaruh pada pengurangan rasa puas terhadap pekerjaan, tetapi juga merupakan variabel penyumbang terbesar terhadap keinginan untuk keluar dari organisasi.

Semakin tinggi kualifikasi perusahaan pada PT. Cahaya Murni Terang Timur maka akan semakin banyak tuntutan keprofesionalan, tuntutan kerja yang sangat tinggi, dan tekanan pekerjaan atas karyawan dari pihak manajemen untuk mencapai target perusahaan, sehingga adanya indikasi karyawan menjadi stress apabila tidak dapat memenuhi standar-standar tersebut dan lebih memilih untuk berpindah kerja (*turnover*). Tingkat *turnover intention* yang di alami perusahaan tersebut menunjukkan relatif tinggi seperti yang terlihat pada table 1.1 dari survey awal dilakukan.

Tabel 1. Data *Turnover karyawan*  
 PT. Cahaya Murni Terang Timur Pada Bagian Produksi  
 Tahun 2015 s/d 2017

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2015	85	9	7	83
2016	83	7	10	86
2017	86	13	7	80

Sumber : PT. Cahaya Murni Terang Timur, 2018



Ketika *occupancy* tinggi dapat mengakibatkan stres kerja menjadi tinggi pada karyawan yang berdampak karyawan tersebut tidak akan betah bekerja lama dalam keadaan yang demikian karena tekanan pekerjaan yang tinggi tapi tetap diuntut untuk fokus dan maksimal dalam melakukan pekerjaan, dapat meminimalisir kesalahan. Sehingga hal ini menjadi pemicu timbulnya stres pada karyawan baik fisik maupun psikologis, ketika stress karyawan sudah mencapai batas maksimal itu akan berdampak pada timbulnya *burnout*.

Dari gambaran diatas dapat dilihat adanya tingkat turnover cukup tinggi yang mengindikasikan adanya beban yang padat dialami karyawan yang bisa memicu timbulnya stress kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Cahaya Murni Terang Timur.

## METODOLOGI

Jenis Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 orang pada bagian produksi dengan menggunakan sampel jenuh bertujuan agar tingkat kesalahan yang diperoleh sangat kecil, dengan kata lain sampel yang digunakan adalah dari seluruh populasi yang ada pada bagian produksi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi dan pemberian kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian merupakan tolak ukur penelitian untuk meneliti gejala-gejala yang terjadi dilapangan berdasarkan indikator sampai kepada sub indikator dengan menggunakan kuesioner. Adapun tabel instrumen penelitian dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2. Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Stres Kerja (X)	stres kerja didefinisikan sebagai "Respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi"	1.Stressor ekstraoganisasi 2.Stressor organisasi 3.Stressor kelompok 4.Stressor individual  Ivancevich dan Matteson dalam Luthans, (2006)	Skala Likert



Turnover Intention (Y)	<i>turnover intention</i> adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan suatu organisasi dan meninggalkan suatu posisi pekerjaan dan dimana posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain.	Kecenderungan individu berpikir untuk meninggalkan organisasi tempat ia bekerja sekarang. Kemungkinan individu akan mencari pekerjaan pada organisasi lain. Kemungkinan meninggalkan organisasi.  Mobley (1977)	Skala Likert
Burnout (Z)	<i>burnout</i> merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari	<i>Emotional Exhaustion</i> <i>Depersonalization</i> <i>Reduced Personal Accomplishment.</i>  Maslach dan Jackson (1982)	Skala Likert

## HASIL

### 1. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *corrected item-total correlation*. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai *r*-hitung dari setiap item pertanyaan lebih besar daripada nilai *r*-tabel sebesar 0,220. Hal ini berarti seluruh item dalam penelitian ini dinyatakan valid.

## 2. Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kusioner Bhuno Agung Nugroho (2005:67). Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Stress Kerja (X)	0,506	13
Turnover Intetiom (Y)	0,654	6
Burnout (Z)	0,645	7

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien realibilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Analisi Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur sendiri tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hasil perhitungan menggunakan SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil analisis jalur pada tabel berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.574	.702		2.243	.042
TOTAL_X	.494	.072	.496	6.880	.000
TOTAL_Z	.487	.099	.337	4.939	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.538	3.726		.681	.498
TOTAL_X	.417	.071	.552	5.854	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Z





### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dan variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0, artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R^2=1$ , artinya variasi Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Adapun nilai koefisien determinasi ialah sebagai berikut:

Tabel 5. Koefisien determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 <sup>a</sup>	.554	.540	1.275

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X, TOTAL\_Z

Besarnya angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,554 atau sama dengan 55,4%. Angka tersebut mengandung arti bahwa stress kerja dan *Bornout* berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 55,4%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 55,4\% = 44,6\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Tabel 6. Koefisien Determinasi  $R^2$

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 <sup>a</sup>	.607	.604	1.869

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X

Besarnya angka koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,607 atau sama dengan 60,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa *stress kerja* berpengaruh terhadap *Burnout* sebesar 60,7%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 60,7\% = 39,3\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model regresi ini.

Uji F (Secara simultan)

Pengujian Simultan merupakan pengujian secara bersama-sama Stress kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention*. Jika nilai F hitung  $> F$  tabel maka variabel bebas stress kerja (X) dan *bornout* (Z). Jika nilai  $Sig < 0,05$  maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y).

Tabel 7. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	151.926	2	75.963	10.326	.000 <sup>b</sup>
	Residual	566.461	77	7.357		
	Total	718.388	79			

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X, TOTAL\_Z

Berdasarkan output coefficients diatas, diperoleh bahwa nilai F sebesar 10,326 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa stress kerja (X) dan *burnout* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y).

Uji-t (Secara Parsial)

Uji secara parsial menguji setiap variabel bebas (*independent*) memiliki pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat (*dependent*). Bentuk pengujiannya adalah  $H_0: b_i = 0$ , artinya suatu variabel bebas bukan merupakan penjelas yang signifikan atau tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat dan  $H_a: b_i \neq 0$ , artinya suatu variabel bebas merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat atau dengan kata lain variabel bebas tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan ketentuan Jika signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan jika signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak serta dengan membandingkan nilai statistik t dengan t table. Adapun pengujian signifikan parameter individu (uji-t) ialah sebagai berikut:

Tabel 8. Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.574	.702		2.243	.042
	TOTAL_X	.494	.072	.496	6.880	.000
	TOTAL_Z	.487	.099	.337	4.939	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan output Coefficients diatas, diperoleh bahwa nilai X  $t_{hitung}$  sebesar  $6,880 > t_{tabel} 1,664$ , Z  $t_{hitung}$  sebesar  $4,939 > t_{tabel} 1,664$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa stress kerja (X) dan *burnout* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y).





**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.538	3.726		.681	.498
TOTAL_X	.417	.071	.552	5.854	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Z

Berdasarkan output Coefficients diatas, diperoleh bahwa Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,854 > t_{tabel}$  1,664 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ , yang artinya bahwa stress kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* (Z).

## DISKUSI

### Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Cahaya Murni Terang Timur.

Berdasarkan output coefficient uji F sebesar 10,326 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa stress kerja (X) dan *burnout* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y) dan berdasarkan pada uji t nilai  $X_{hitung}$  sebesar  $6,880 > t_{tabel}$  1,664, dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa stress kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y).

Berdasarkan nilai hasil angket yang diperoleh bahwa ternyata target dan tuntutan tugas yang terlalu tinggi merupakan penyebab terjadinya stres kerja pada karyawan sehingga berimplikasi pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan berkeinginan untuk mencoba pekerjaan yang lain serta mendapatkan pengalaman kerja yang baru.

Masalah stres yang dialami oleh karyawan pada PT Cahaya Murni Terang Timur sangat berdampak negatif bagi perusahaan, karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif cukup diperhitungkan oleh perusahaan. Tingginya tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan PT Cahaya Murni Terang Timur dalam bekerja dalam perusahaan maka akan berdampak pada keinginan keluar dari perusahaan baik stress yang timbul akibat beban kerja, kondisi lingkungan yang tidak sesuai dan gaya dari pimpinannya. Stress kerja adalah hal yang sangat berpengaruh terhadap keinginan berpindah atau keluar karyawan dari perusahaan tempatnya bekerja

Hal tersebut juga diperkuat berdasarkan teori yang menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stress kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *turnover intention* (Robbins dan Judge, 2009). *Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika



karyawan mengalami tekanan didalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Rindi Nurlaila Sari (2014) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis di Yogyakarta)” menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dalam pandangan islam stres memang menjadi hal yang tidak diinginkan ketika kita mengalami masalah. Stress dapat merusak suasana hati dan pada akhirnya dapat mengacaukan semua yang telah kita rencanakan. Namun Islam mengajarkan kepada manusia bahwa tuntutan atau ujian hidup ini merupakan sesuatu yang harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri.

Karyawan PT Cahaya Murni Terang Timur yang seharusnya melihat beban kerja sebagai suatu hal yang harus dijadikan sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Stres kerja yang dihadapi dalam dunia pekerjaan harus dijadikan sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah agar dapat terhindar dari beban dan pikiran yang berat serta dapat dijadikan sebagai sebuah proses kehidupan agar kita menjadi lebih matang menghadapi kehidupan di dunia dan juga di akhirat. Sehingga dengan begitu semua pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dapat dikerjakan dengan baik dan masalah turnover dapat diatasi.

Pengaruh stress kerja terhadap *burnout* pada karyawan PT. Cahaya Murni Terang Timur.

Berdasarkan output Coefficients diatas, diperoleh bahwa Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $5,854 > t_{tabel} 1,664$  dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$ , yang artinya bahwa stress kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* (Z). Berdasarkan nilai hasil angket yang diperoleh pada scoring tertinggi bahwa stres kerja yang ditimbulkan akibat adanya target dan tuntutan yang tinggi pada karyawan berdampak pada *Physical Exhaustion* sehingga terjadi perubahan sikap pada karyawan berupa penarikan diri secara psikologis.

Apabila tuntutan-tuntutan tersebut sampai kepada titik dimana seseorang merasakan kegagalan atau kehilangan kemampuan untuk mengatasinya, maka situasi tersebut kemudian dikenal sebagai *dystress* yang berarti stres buruk yang berdampak negatif. Dalam kondisi demikian seseorang akan merasa mudah lelah sehingga tubuh tidak bersemangat dalam bekerja yang berujung pada kecenderungan putus asa yang justru berakibat pada kebuntuan.

Dari Perspektif teori COR (Hobfoll, 1989 dalam Tawiah K. A, Annor F, Arthur B.G. 2016), kami mengantisipasi bahwa berlebihan tingkat stress akan menghasilkan tingginya tingkat *burnout*. The COR (Hobfoll, 1989) menunjukkan bahwa stres yang luar biasa tinggi atau kronis mungkin mempengaruhi individu sehingga kelelahan dimana *burnout* akan terjadi karena hilangnya sumber daya secara berkelanjutan.

Teori tersebut yang dijelaskan diatas turut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Yunita Rahmawati (2013) dengan judul “Hubungan Antara Stres Kerja



Dengan Burnout Pada Karyawan bagian Operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama” dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan burnout. Artinya, bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *burnout*.

Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Cahaya Murni Terang Timur.

Berdasarkan output coefficients diatas, diperoleh bahwa nilai F sebesar 10,326 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa stress kerja (X) dan *burnout* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y). berdasarkan pada uji t  $t_{hitung}$  sebesar  $4,939 > t_{tabel}$  1,664 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  yang artinya bahwa stress kerja (X) dan *burnout* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y). berdasarkan nilai angket tertinggi pada burnout diketahui bahwa physical exhaustion yang merupakan penurunan kondisi fisik seseorang yang dilatar belakangi dari beban kerja yang tinggi sehingga menimbulkan rasa pesimis karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu singkat yang dapat menyebabkan adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Menurut Lazaro et al. dalam Weisberg, Jacob (1994) menemukan dukungan untuk hubungan antara burnout dan penarikan tenaga kerja, salah satunya adalah perputaran tenaga kerja. Kebosanan yang merupakan varian dari kelelahan, berkorelasi positif dengan keinginan untuk meninggalkan tempat kerjanya.

Dari hasil penjelasan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muthi'a Rizki Rahmawati (2016) dengan judul “Pengaruh Job Satisfaction dan Burnout Terhadap *Turnover Intention*” yang dilakukan pada karyawan organik dan anorganik di asuransi syariah Yogyakarta menunjukkan hasil bahwa variabel burnout berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Cahaya Murni Terang Timur.**

Berdasarkan pada pengujian analisis jalur (path) Nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $4,613 > t_{tabel}$  1,664 maka dapat disimpulkan bahwa Burnout (Z) dapat memediasi Stres kerja (X) terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini menunjukkan ketika stres kerja yang tinggi terjadi maka karyawan akan cenderung berada pada kondisi burnout yang mengakibatkan karyawan akan memilih untuk meninggalkan organisasi/perusahaan (*turnover intention*).

*Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela dengan suatu alasan. Ketika karyawan mengalami tekanan didalam pekerjaannya, maka secara emosional dan mental karyawan akan keluar dari perusahaan. Dengan demikian jelas bahwa Turnover akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi organisasi.

Menurut Fried et.al.(2008) melalui analisisnya menunjukkan hal tahapan yang menarik mengenai hubungan stress kerja dan dengan kecenderungan karyawan untuk



meninggalkan pekerjaannya. Kemunculan stress ditempat kerja akan mengarahkan karyawan pada ketidakpuasan kerja, saat karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, ia akan cenderung menjadi burnout, akibatnya karyawan akan cenderung memilih untuk meninggalkan pekerjaannya.

Kemudian berdasarkan penelitian terdahulu turut memperkuat hasil pembahasan diatas yang diteliti oleh Isra Dewi Kuntary Ibrahim (2017) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intentions* yang Dimediasi oleh *Burnout*" mengatakan bahwa stress tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention sehingga perlu adanya mediasi *burnout* agar stress mampu mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

## KESIMPULAN

1. Dari hasil pengujian data diperoleh bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Cahaya Murni Terang Timur.
  2. Dari hasil pengujian data diperoleh bahwa stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT. Cahaya Murni Terang Timur.
  3. Dari hasil pengujian data diperoleh bahwa *burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Cahaya Murni Terang Timur.
  4. Stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Cahaya Murni Terang Timur
- Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur (*path analysis*) diperoleh hasil bahwa *burnout* dapat memediasi *turnover intention* yang menunjukkan bahwa ketika stres kerja terjadi maka karyawan akan cenderung berada pada kondisi *burnout* yang mengakibatkan karyawan akan memilih untuk meninggalkan organisasi/perusahaan, hal ini dapat dilihat dari pengujian *burnout* sebagai variabel *intervening*. Dari hasil kesimpulan menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Cahaya Murni Terang Timur untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan.

Bagi peneliti lain ingin melakukan penelitian terhadap *turnover intention* sebaiknya menggunakan variabel-variabel yang lain dan diharapkan menambah faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja karyawan agar menambah keakuratan penelitian.



## REFERENSI

- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: Kiaracondong. 2010.
- <http://www.kajianpustaka.com/2018/02/pengertian-jenis-penyebab-dan-perhitungan-turnover.html>. Diakses pada tanggal 14 Juli 2018.
- [https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab\\_2/RSI\\_2014\\_1\\_739\\_Bab\\_2.Pdf](https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab_2/RSI_2014_1_739_Bab_2.Pdf). Diakses pada tanggal 14 Juli 2018.
- Malthis R. L, Jackson J. H. *Human Ressources Management, Ahli Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat. 2006.
- Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S., dan Cooper, L.C. *The Mediating Effects of Job Statisfactionand Propensity to Leave on Role Stress-Job Performance Relationships;Combining Meta Analysis and Structural Equation Modeling*. International Journal of Stress Management, Vol 15(4):305-328. 2008.
- Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 14. Yogyakarta: BPFE. 2010.
- Mangkunegara, A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2000.
- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. *How can managers reduce employee intention to quit?*. Journal of managerial psychology. 19(2), 170-187. 2004.
- Leither, M. & Maslach, C. *Vanishing Burnout: Six Strategies For Improving Your Relationship With Work*. United States of America: Jossey-Bass. 2005.
- Robbins and Judge. *Organizational Bahavior*, 13th Edition. London: Pearson International Edition. 2009.
- Rindi Nurlaila Sari. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Hotel Ibis Yogyakarta*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. 2014.
- Tawiah K. A., Annor F., Arthur B. G. *Linking Community Stress To Job Statisfaction And Turnover Intention: The Mediating Role Of Burnout*. Journal of Workplace Health, Vol-31, Issue-2 pp 104-123. 2016.





- Yunita Rahmawati. *Hubungan Antara Stress Kerja Degan Burnout Pada Karyawan Bagian Operator PT. Bukti Makmur Mandiri Utama*. Jurnal: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Sukarta. 2013.
- Weisberg. J. *Measuring Workers Burnout And Intention To Leave*. International Journal of Manpower. Bradfort: Vol.155, Iss.1. 2016.
- Muthi'a Rizki Rahmawati dan Mikhriani. *Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover Pada Karyawan Organik Dan Anorganik di AJB BUMIPUTERA SYARIAH Yogyakarta*. Jurnal: Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2016.
- Isra' Dewi Kuntary Ibrahim. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Burnout (Study Pada Karyawan Hotel Bintang 4 (empat) Di Kota Mataram*. Jurnal: Magister Manajemen Universitas Mataram. 2017.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. *Job Burnout*. *Annual Review of Phsychology*. Vol. 52. 2001
- Cherniss, C. *Staff Burnout: Job Stress in Human Services*. London: Sage Publication. 1987.
- Hasibuan, MSP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.
- Rivai and Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 1 (satu). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2004.
- Ivancevich, J. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 2006.
- Grenberg, J. S. *Comphrehensive Stress Management Loth*. Edition New York. USA: Mc Graw-Hill Compenies, Inc. 2006.
- Hasibuan and H. Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi ke 2 (dua). Yogyakarta: BPFE-UGM. 2007.
- Oktarini Putri Andini. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Stress Kerja dan Turnover Intention Keryawan*. Jurnal: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. 2018.
- Ivancevich, Jhon, M, R. Konopaske, Michaiel T. Matteson. *Behavior and Organization Management*. Person Education, Inc. 2007.
- Shaw, Jason D, Delery, Jhone, Jenkins, G. Douglas Jr, Gupta, and Nina. *An Organizition-Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover*. Academy of Management Journal, Vol. 41, No. 5, October, PP.511-522. 1998.





- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 19*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. 2011
- Sudjana dan Nana. *Dasar-Dasar Proses Belajar Menagajar*. Bandung: Sinar Baru Algensindo. 2004
- Nanang Martono. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Skunder*. Edisi Revisi 2. Jakarta: Rajawali Pers. 2014.